

금속노조
노동기본권
특별호

금속노동자

ilabor.org

발행처 전국금속노동조합 발행일 2025.6.16. 발행인 장창열 위원장 주소 서울 중구 정동 22-2 6층 전화 02-2670-9507



- 02 노동기본권 모두에게
- 03 노조법 2·3조 개정
- 04 현중사내하청지회
광주글로벌모터스지회



노동자를 노동자라 부르지 않고, 노동자에게서 노동기본권 빼앗는 이상한 나라 대한민국! 이대로 괜찮나요?

불안정, 분절, 위장, 중층화... 현재 우리나라 노동시장을 나타내는 단어입니다. 고용 형태와 노동 형태가 너무 복잡하고 다양합니다. 노동법이 담지 못하고 노동권 사각 지대에 놓인 노동자가 갈수록 늘어납니다.

노동권 보장은 노동법 적용을 의미합니다. 노동법을 적용받으려면 법상 노동자성이 인정되어야 합니다. 그런데 고용관계를 숨겨 이윤을 늘리고 의무를 회피하는 사용

자들이 많습니다. 고용관계가 서류상 쉽게 나타나지 않는 특수고용직이 급증합니다. 이들은 노동자이지만 노동자성을 부정당하는 탓에 노동권을 누리지 못합니다.

정부와 사용자들은 가전제품 방문·점검 일을 하는 금속노조 엘지케어솔루션지회 조합원들을 특수고용노동자라 주장하며 헌법상 노동삼권, 즉 노조 만들고 교섭하고 파업할 권리를 줄 수 없다고 우깁니다.

또 노동자성을 가진다고 해서 헌법과 노동법이 정한 기준을 모두 적용받는 것은 아닙니다.

5인 미만 사업장 노동자들은 법상 노동자성을 갖더라도 노동권을 제한당합니다. 귀 금속 가공 일을 하는 주얼리분회 조합원들은 5인 미만 사업장에서 일한다는 이유로 연장근로수당, 연차유급휴가 등 근로기준법 일부 조항을 적용받지 못합니다.

금속 노동자들은 요구합니다. 노동3권이 기본이 되는 사회!

노동3권은 노동자가 정당한 노동의 대가를 받고, 일하는 과정에서 맞닥뜨릴 다양한 위험으로부터 보호받을 수 있는 사회적 기본권입니다. 헌법이 보장하는 권리입니다. 마땅히 노동자 모두가 온전한 노동3권을 누려야 합니다.

그런데 현실은 어떻습니까? 현행법은 특수고용직, 플랫폼, 프리랜서, 5인 미만 사업장, 초단시간 노동자 등 오히려 열악한 환

경 속 노동자의 노동권을 제한하거나 아예 노동자성을 부정해 노동권을 박탈합니다.

근로기준법상 '근로자' 정의를 계약 형식이나 명칭과 관계없이 임금을 목적으로 자신의 노무를 제공하거나 제공하려는 사람으로 넓혀야 합니다. 직접 노동을 제공하고 그 대가를 받는 사람은 노동자로 추정해야 합니다.

근로기준법에 있는 5인 미만 사업장 적용 제외 규정을 삭제합시다. 근로기준법은 헌법 제32조 제3항 (근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다)에 따릅니다.

헌법에 의해 최소 노동조건을 정하고 이를 모든 노동자에게 평등하게 적용해야 하는데, 상시노동자 수를 기준으로 근로기준법을 차별 적용하는 것은 한마디로 헌법 위배! 초단시간노동자 차별 규정도 마찬가지입니다.

진짜 사장과 교섭하고 손배 폭탄 막을 수 있게! 구겨진 노조법 2·3조 금속노조가 확 펴겠습니다



노동조합및노동관계조정법(노조법) 제2조는 노동자, 사용자, 노동조합 등을 정의한 규정입니다. 노조법 제3조는 쟁의행위에 따른 손해배상 청구 관련 조항입니다.

과거 정부와 사용자들이 노동자 권리를 줄이고 노동조합 결성을 막기 위해 노조법 2·3조를 마구 구겨놓았습니다.

재벌 대기업들은 노조법 2·3조 허점을 이

용해 원청 사용자 책임을 지지 않습니다. 쟁의행위 원인은 해결하지 않은 채, 사측은 수십·수백억 손배와 재산 가압류로 노동자들에게 고통을 주고 노동조합을 파괴합니다.

사람들은 흔히 노조법 2·3조 개정안을 ‘노란봉투법’이라 부릅니다. 금속노조는 진짜 사장 교섭법·손배 폭탄 방지법이라고 말합니다. 누구나 노동조합하고, 원청 사용자 인정하고, 과도한 손배 청구 막기 위해! 노조법 2·3조 개정을 서두릅시다.

윤석열 정권이 두 번이나 거부권을 행사해 무산시킨 노조법 2·3조 개정! 이제 금속노조가 민주노총과 함께 노조법 2·3조 개정안을 재발의합니다. 민주당이 축소했던 개정안을 종전 민주노총 요구안으로 다시 제대로 준비했습니다. 이재명 정부 노동 1호

법안은 노조법 2·3조 개정이어야 합니다.

간접고용·특수고용 노동자도 노동조합 만들고 진짜 사장·실질 사용자인 원청과 단체교섭해야 하는데, 현행 노조법 제2조가 규정하는 노동자·사용자 범위는 너무 좁습니다.

노조를 조직하거나 가입한 자를 노동자로 추정해야 합니다. 노동조건 등에 사실상 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유한 자를 사용자로 보아야 합니다.

노조법 제3조 개정을 통해 헌법상 단체행동권 행사에 따른 합법적 쟁의로 발생한 손해에 대해 사용자 손배 청구를 금지합니다. 쟁의가 사용자 부당노동행위 탓에 일어난 경우에도 마찬가지입니다.



현대중공업지부 사내하청지회

하청 노동자도 노조하고, 당연히 단체교섭하는 상식적인 사회를!

HD현대(현대중공업, 현대건설기계, 현대일렉트릭, 현대미포조선) 하청 노동자들이 가입해 있는 금속노조 현대중공업지부 사내하청지회가 지난 5월 2일 2025년 단체교섭 상견례를 진행했습니다. 현대중공업 하청 업체들과 9년 만에 교섭을 다시 연 것!

그동안 사내하청지회가 하청 업체에 교섭을 요구하면 하청 사용자들은 원청 현대중공업의 개입·압박에 업체를 폐업하거나, 지회 조합원들을 부당하게 해고·징계했습니다. 원청은 자신들과 상관없다며 나 몰라라, 업체 사장들은 권한 없다며 나 몰라라...

10년 가까운 세월, 교섭 못 한다며 도망다니는 업체 대표들을 교섭 테이블에 나오게 하려고 지회는 온갖 노력을 다했습니다. 원청 쫓아다니고, 하청 사용자들에게 교섭 요구하고, 노동부 찾아가서 왜 제대로 관리·감독 안 하나 따지고...

하청 노동자들은 노동조합 가입하기도, 교섭하기도 참 힘듭니다. 특히 모든 권한을 가진 원청과 교섭해야 하청 노동자가 겪는 문제들을 풀 수 있는데, 현행 노조법 한계 탓에 쉽지 않습니다.

이제 노조법 2·3조 개정으로 HD현대 하청 노동자들도 진짜 사장과 교섭하고 온전한 노동삼권 제대로 누립니다.

현대중공업지부 사내하청지회 요구

1. 하청노동자 임금 30% 인상
2. 8시간 1공수 적용
3. 여름휴가 유급 5일(주휴수당)
4. 명절귀향비 정규직 동일 지급
5. 경조사 정규직 동일 적용
6. 근로기준법에 맞는 휴업수당 지급
(평균임금 70% 적용, 명휴 삭제)

광주전남지부 광주글로벌모터스지회

때가 어느 땐데 노동조합 부정하고 노동기본권 제한?

광주글로벌모터스(GGM)는 현대차 캐스퍼를 만드는 곳으로 문재인 정부 '상생형 일자리 1호' 사업장입니다. 지지엠 노동자들은 노사 상생의 새 모델을 만든다는 희망에서 시작했지만! 저임금, 강압적인 현장 통제, 수직적인 군대 문화, 부당징계, 인격 모독, 휴대폰 사용 금지... 현실은 달랐습니다.

2024년 초 참다못해 노동조합을 만들었지만, 지지엠 사측의 노동 탄압은 더 심해졌습니다. 사측은 노조 활동을 방해할 뿐만 아니라 노동조합 존재 자체를 부정합니다.

광주광역시도 노조 출범은 유감이라며 반노조 인식을 여실히 드러냈습니다.

사측은 단체교섭도 거부했습니다. 노동위원회 권고에 어쩔 수 없이 교섭장에 나왔습니다. 노조 생긴 지 10개월만. 사측은 교섭에 나와서도 노사협의회를 통해 임금을 결정하겠다고 우겼습니다.

뒤늦게 광주 노사민정협의회가 중재에 나섰다지만, 자동차 누적 35만 대 생산 전까지 파업을 유보하라는 등 노동3권을 침해하는 의견을 내놔 노동자들이 반발했습니다.

노동자들이 노동조합을 만들고 교섭하고 단체행동을 하는 것은 헌법이 보장하는 노동기본권입니다. 사용자들의 노동3권 훼손·방해 행위를 엄격히 처벌합니다.

